

Bruxelles, le 27 octobre 2011

Pensions complémentaires : défis pour les employeurs

Les pensions complémentaires du deuxième pilier sont un important dossier dans le cadre des pensions. Différents risques se posent : vieillissement, inflation, crise financière et économique, déficits budgétaires publics. Etant donné leurs caractéristiques différentes de celles des pensions légales, il est indiqué de combiner les deux, voir trois, piliers de pensions pour faire face à ces risques.

Les pensions complémentaires sont également négociées en échange d'un salaire immédiat ; elles se situent dans le cadre des avantages salariaux et constituent donc un élément important de la politique HR.

Les organisateurs – employeurs pour les plans d'entreprise, partenaires sociaux pour les plans sectoriels – seront confrontés à différents défis : la généralisation des pensions complémentaires dans un contexte de modération salariale, l'harmonisation du statut ouvrier-employé, la stabilité des avantages fiscaux dans un contexte budgétaire très difficile et la faiblesse des rendements financiers à l'avenir, liée à un rendement minimum garanti.

La présente note dresse un état de la question, identifie les principaux défis auxquels les employeurs seront confrontés.

Département social
T + 32 2 515 08 27
F + 32 2 515 09 13
ba@vbo-feb.be



1 La nécessité de combiner trois piliers de pensions

Dans le cadre du dossier sur les pensions, les pensions complémentaires ont été promues pour assurer à de plus en plus de travailleurs, une pension en rapport avec leur **niveau de vie**, la pension légale étant fortement plafonnée. Ce plafonnement de la pension légale permet de maîtriser le budget des pensions à charge de la sécurité sociale. Cependant, il offre un taux de remplacement ou rapport entre cette pension et les salaires gagnés pendant la carrière, de plus en plus bas au fur et à mesure qu'on s'éloigne du salaire moyen. La pension complémentaire permet donc de relever ce taux de remplacement et d'approcher, si la durée de cotisations (carrière) est suffisamment longue, un niveau de pension du fonctionnaire (75% des 5 dernières rémunérations en brut ; 80% en net).

<i>Taux de remplacement net (= pension nette en % du dernier salaire mensuel net) à 65 ans</i>			
	ouvrier	employé	cadre
Pension légale	74	62	40
Pension complémentaire	9	24	41
Taux de remplacement net total	83	86	81

Source : AON Hewitt, Pension Survey 2010, observations sur base d'un échantillon

Par sa technique de capitalisation, la pension complémentaire permet d'éviter de reporter toutes les **charges des pensions sur les générations futures**. Au moment du départ à la retraite, la pension légale payée en répartition sera financée par les générations actives à ce moment là, et la pension complémentaire aura déjà été financée : une partie de la pension ne sera donc pas à charge des prochaines générations. Cet élément est essentiel dans une société où la population vieillit et vit de plus en plus longtemps.

Les pensions complémentaires peuvent toutefois présenter des **inconvenients**, en cas de forte inflation, le rendement doit pouvoir dépasser celle-ci pour offrir un capital non déprécié dans 40 voire 45 ans. En cas de crise financière, les rendements peuvent aussi être fortement revus à la baisse ce qui peut engendrer des problèmes de recapitalisation par les organisateurs. En cas de difficultés de l'employeur, la pension peut être réduite. En cas de faillite de l'employeur, la pension complémentaire est stoppée.

Pour ces raisons, soutenabilité budgétaire, vieillissement, cycles économiques allant de récession en surchauffe, la FEB est en faveur d'un **modèle basé sur les trois piliers de pensions**, chacun déterminé en fonction de ses besoins et de ses responsabilités. Le premier pilier, en répartition et très solidaire, reste important pour la majorité des travailleurs. Le second pilier, fondé sur une capitalisation organisée au niveau sectoriel ou de l'entreprise et basé sur un décompte individuel, offre un



complément important pour de plus en plus de travailleurs. Le troisième pilier, en capitalisation et basé sur la responsabilité individuelle d'épargner pour sa pension, permet de combler d'éventuelles lacunes des autres piliers.

En Belgique, la pension complémentaire sert également d'autres objectifs que ceux des pensions. Une cotisation patronale dans un plan de pension est plus avantageuse parafiscalement et fiscalement qu'une augmentation de salaire brut, de sorte que les pensions complémentaires présentent un aspect HR important. Ces dernières années, les cotisations personnelles dans les plans de pensions complémentaires ont diminué au profit des cotisations patronales ; elles sont même absentes des plans de pensions sectorielles. On peut donc parler de **salaire différé**.

Dans une première partie, l'état des lieux en matière de couverture des pensions complémentaires est établi à partir de différentes sources. Dans une deuxième partie, les défis qui se poseront aux organisateurs dans les prochaines années sont passés en revue. Dans une troisième partie, quelques conclusions sont tirées.

2 Pensions complémentaires du deuxième pilier en Belgique

On distingue deux types de pensions complémentaires : la pension d'entreprise et la pension sectorielle¹. Les pensions d'entreprise sont déjà bien ancrées en Belgique et à l'origine, sont instaurées pour les cadres dont le taux de remplacement offert par la pension légale est très bas (40% du dernier salaire mensuel net²). Les pensions d'entreprise ne sont pas enregistrées ou répertoriées tandis que pour les plans sectoriels, la FSMA (= Financial Services and Markets Authority) fait une enquête tous deux ans. Via la banque de données en voie de constitution chez Sigedis³, on pourra mieux connaître à l'avenir l'importance des pensions complémentaires du deuxième pilier.

2.1 Plans de pensions : AON-Hewitt et Assuralia

Des statistiques plus globales viennent de l'enquête de l'entreprise de courtage AON-Hewitt et d'Assuralia. L'enquête AON en est à sa 7^{ème} édition ; elle porte sur 378 plans de pensions dans 216 sociétés. Que retenir de ces études ?

- 60 % des travailleurs sont affiliés à un plan de pension complémentaire du 2^{ème} pilier ; ce pourcentage augmentera rapidement à 75 % avec les plans sectoriels mis en place ces dernières années (gardiennage, chimie, ..) et à venir (non marchand, contractuels, secteur des arts graphiques, ...) ; **la couverture a surtout augmenté ces dernières années, via les plans sectoriels ;**

¹ Il existe aussi des pensions complémentaires multi-employeurs ; en l'absence de données, il est impossible de brosser un portrait

² Aon Hewitt, Pension Survey 2010

³ Sigedis : Sociale indentificatie gegevens données d'identification sociale, ASBL de la sécurité sociale



- Les plans 'but à atteindre' ne représentent plus que 27 % des engagements contre 71% pour les plans en cotisations définies⁴ ; la situation s'est tout à fait inversée par rapport aux années 90. C'est surtout à partir des années 2000 que la part des plans en cotisations définies est devenue plus importante ; on assiste à un **glissement d'un objectif social** (améliorer le taux de remplacement de la pension) **vers un objectif de politique de rémunération** (comparaison du coût des différents avantages salariaux) ;
- Les plans cafétéria - en charges fixes - gagnent en importance parce que plus conformes à la politique HR (choix individuels ; adaptés à la situation familiale) ; ils représentent 20% des plans (contre 17% il y a 3 ans) ; étant plus complexes, seule une communication claire pourra favoriser leur développement ;
- Les plans 'but à atteindre' contiennent encore des règles favorables au départ anticipé (par ex. le capital à 60 ans sera égal à celui touché à 65 ans) dans 25 % des cas ; en d'autres termes, ces plans forment un obstacle à la prolongation des carrières ;
- Les travailleurs des grandes entreprises restent mieux couverts (82% des travailleurs des entreprises de >100) que ceux des petites entreprises (56% des travailleurs des entreprises de < 50) ; souvent, les travailleurs des petites entreprises sont couverts via les plans sectoriels.
- Les plans de pensions complémentaires (y compris les plans pour indépendants) sont en majorité gérés par un assureur de groupe (80% des cotisations/réserves), les fonds de pensions occupent 20 % du marché ;
- Les réserves du deuxième pilier pour l'année 2007 sont estimées par Assuralia à 48,7 milliards EUR, soit pratiquement 14-15 % du PIB. Aux Pays-Bas, les réserves des fonds de pensions représentent pratiquement 130 % du PIB (Ocde, 2009) ; la pension complémentaire y représente 2/3 du revenu du pensionné contre seulement 20 % en moyenne, en Belgique.

2.2 Les plans de pension sectoriels : principaux résultats de l'enquête bisannuelle de la FSMA

Les pensions sectorielles sont surtout apparues après la loi Vandebroucke de 2004. Tous les 2 ans, la FSMA fait une enquête et publie un rapport. Le rapport 2011 vient de paraître pour la troisième fois et contient des données jusqu'à la fin de 2009.

Au 31 décembre 2009, 28 commissions ou sous-commissions paritaires avaient adopté un régime sectoriel de pension. Ce qui permet de couvrir 588.375 ouvriers et 140.893 employés.

Les principaux constats de l'enquête FSMA sont :

- **Le nombre d'affiliés dormants** (affiliés qui ont quitté le secteur mais ont laissé leurs réserves dans le plan) **a bondi** de 135.015 en 2007 à 372.802

⁴ Les cash balance – mélange de but à atteindre et cotisations définies - restent minoritaires autour de 2%.



en 2009 ; dans une commission paritaire (111, constructions métalliques et mécaniques, ...), les dormants sont plus nombreux que les affiliés actifs. 46% des dormants sont dans les tranches d'âge inférieures à 35 ans. Cela concerne donc de petits montants qui doivent être gérés encore pendant des années !

- Les régimes sont en général **en cotisations définies**. La moitié des régimes sectoriels prévoient que les entreprises de leur secteur peuvent être exclues du régime sectoriel (via une clause d'opting-out ou une exclusion du champ d'application) car les entreprises ont déjà leur propre régime de pension. Il s'agit en général de grandes entreprises et ce sont surtout les employés (58%) qui sont touchés par ces exclusions ;
- La moitié des régimes sectoriels sont des régimes sociaux (ceux-ci peuvent se négocier hors norme salariale et bénéficient d'exonérations fiscales) mais comme il s'agit de gros secteurs, **87 % des affiliés actifs sont couverts par le volet social**. Les prestations de solidarité du volet social consistent essentiellement en assimilation de périodes de chômage temporaire et d'incapacité de travail, de prestations en cas de décès. Suite à la crise financière et économique, le montant des prestations de solidarité a augmenté de 10,7 millions en 2007 à 16 millions en 2009 du fait de l'augmentation du chômage économique.
- Pour la grande majorité des affiliés, la **cotisation se situe entre 1% et 1,75%** du salaire. 10 régimes sur 21 qui existaient en 2007 ont légèrement majoré leur cotisation. Les réserves ont augmenté fortement et s'établissent à 2,13 milliards EUR ; le capital moyen diffère selon la maturité du système : 2.707 EUR en 2009 (+33 % par rapport à 2007) pour les régimes récents constitués après la loi Vandebroucke contre 194.404 EUR pour les régimes matures (gaz et électricité, notaires, transports urbains). Fin 2009, les réserves étaient placées à raison de 66% dans des obligations et de 20% dans des actions. Les 14% restants étaient répartis entre immobilier (3%), réserves auprès de (ré)assureurs (2%), liquidités (3%) et autres produits de placement (6%). Par rapport à 2007, le poids des obligations a augmenté (54% en 2007) et celui des actions a diminué (27% en 2007).

Les organisations syndicales apprécient l'enquête de la FSMA car elle permet de dresser un tableau de la situation globale des pensions sectorielles et de son évolution. Il y a une grande demande de transparence et d'information de la part des syndicats surtout depuis la crise financière et économique et dans l'hypothèse où les pensions complémentaires deviennent un élément important dans les pensions futures.

Pour les organisateurs, le rapport de la FSMA permet de faire un benchmarking de leur plan sectoriel par rapport aux autres et à la moyenne globale, mais celui-ci est encore trop succinct sur certains chapitres (frais de gestion, par exemple) pour pouvoir faire des comparaisons utiles.



3 Les défis pour les organisateurs de pensions complémentaires

Plusieurs défis se présentent aux organisateurs (employeurs et secteurs) dans le cadre des pensions complémentaires :

- La généralisation de la pension complémentaire dans un contexte de modération salariale
- L'harmonisation des statuts ouvriers-employés dans un contexte de différenciation très importante
- La stabilité des avantages fiscaux dans un contexte budgétaire très difficile ;
- La faiblesse des rendements financiers couplée à la création de nouvelles exigences de protection.

3.1. La généralisation de la pension complémentaire dans un contexte de modération salariale

Un certain consensus se dessine sur la nécessité de généraliser le plus possible les pensions complémentaires ; même les organisations syndicales qui accordent toujours la priorité aux pensions légales, ne se détournent plus des pensions complémentaires. Même en Allemagne, où les pensions complémentaires n'étaient pas tellement répandues, celles-ci ont pris de l'ampleur sous l'influence de la réforme des pensions légales. Il est, en effet, prévu de diminuer le taux de remplacement de la pension légale et la compensation se fait via les pensions complémentaires, en partie subventionnées (fiscalement) par l'Etat ; il s'agit toutefois, dans la grande majorité des cas, de cotisations personnelles et non patronales comme en Belgique.

En Belgique, année après année, les cotisations personnelles diminuent et le financement des pensions complémentaires se fait maintenant, essentiellement via les cotisations patronales. En 1996, lors de la première enquête AON, 22% des plans cadres/employés (37% aujourd'hui) et 20% des plans ouvriers (67% aujourd'hui) étaient exclusivement financés par l'employeur. En Belgique, nous l'avons vu plus haut, la pension complémentaire est devenue un instrument de politique salariale. Qui dit politique salariale, dit coût salarial.

AON-Hewitt, sur base de son échantillon, calcule pour les plans en contributions définies, la prime retraite moyenne suivante :



	Cotisations patronales	Cotisations personnelles	Total
Cadre	5,85 %	1,55 %	7,40 %
Employé	3,20 %	0,85 %	4,05 %
Ouvrier	1,35 %	0%	1,35 %

La généralisation des pensions complémentaires - et surtout la couverture à un niveau significatif⁵ - nécessitera une augmentation des cotisations. Dans un contexte de **modération salariale**, ceci sera extrêmement difficile. Pour rappel, les cotisations aux plans de pensions, lorsqu'elles sont augmentées ou instaurées, sont dans la norme salariale sauf si il s'agit de cotisations à des plans sociaux (voir ci-dessus). Les plans sociaux peuvent être négociés au niveau de l'entreprise (il n'y en a pas - sauf si des accords ont été conclus lors des dernières négociations 2011-2012), soit au niveau du secteur (voir ci-dessus le portrait des plans sectoriels).

Questions : la généralisation des pensions complémentaires ne doit-elle pas passer aussi via les cotisations personnelles ? Sans imposer de nouvelles obligations aux organisateurs (garantie de rendement⁶, par exemple), ne pourrait-on trouver un système où le travailleur peut cotiser librement à sa pension complémentaire ?

3.2 L'harmonisation des statuts ouvriers-employés dans un contexte de différenciation très importante

Le tableau ci-dessus indique de fortes différences dans les taux de cotisations pour les ouvriers et les employés.

La Cour Constitutionnelle vient encore de relancer le débat et laisse une période de deux ans (jusqu'au 8/7/2013) pour supprimer les différences de statut entre ouvriers et employés, sur le plan des préavis et du jour de carence. La FEB avait déjà bien préparé le terrain lors des négociations pour l'accord interprofessionnel 2011-2012, en proposant l'introduction phasée d'un statut unique qui équilibrerait les avantages pour le travailleur et les coûts pour l'employeur. Il faudra maintenant continuer le travail à un rythme accéléré de sorte que le statut unique devienne un fait en 2013.

En Allemagne, le Tribunal fédéral du travail a établi le principe d'égalité de traitement des salariés face à la retraite complémentaire d'entreprise. Dans un jugement de février 2010, le Tribunal a donné raison à un ouvrier de Ford Deutschland qui estimait avoir droit à la même retraite complémentaire d'entreprise

⁵ Assuralia calcule qu'avec une cotisation de 1% relevée de 0,5 % tous les deux ans pour atteindre 7% du salaire brut, les sommes capitalisées pendant 40 ans permettront de relever de 14 points le taux de remplacement global brut (pension légale + pension complémentaire, avec les taxes).

⁶ La garantie de rendement est toujours à charge de l'organisateur : 3,75% sur les cotisations personnelles et 3,25% sur les cotisations patronales dans les plans en cotisations définies et les cash balance. La garantie sur les cotisations personnelles s'exerce à tout moment ; la garantie sur les cotisations patronales s'exerce à la sortie, c'est-à-dire lors du départ du travailleur quand il quitte l'entreprise/organisateur ou part à la retraite.



que ses collègues employés. Les juges ont condamné l'employeur à réévaluer le niveau de la retraite, mais comme la portée du jugement est générale, ils ont limité la période de réclamation aux années travaillées après 1/7/1993 (!). La différence peut subsister si l'employeur peut la justifier explicitement par des différences dans les conditions de travail ou les exigences du poste. Cela promet d'alimenter une étude juridique de haut niveau.

AON-Hewitt estime que l'harmonisation du statut ouvriers-employés pourrait coûter 410 millions EUR partant des chiffres de son enquête (voir tableau des cotisations moyennes ci-dessus) et si la cotisation moyenne ouvrier était portée au niveau de la cotisation moyenne employé.

Questions : comment encore justifier des plans de pensions différents pour les ouvriers et pour les employés si ces deux catégories sont fusionnées en une seule ? Comment éviter un coût trop élevé pour les organisateurs ? Introduire de nouvelles distinctions ? Harmonisation dans le dossier complet ouvrier-employé ? Adapter légèrement dès à présent certains plans de pension afin d'éviter des conséquences lourdes ?

3.3. La stabilité des avantages fiscaux dans un contexte budgétaire très difficile

Les pensions complémentaires sont constituées dans une perspective de long terme de 40 voire 45 ans. En échange d'un salaire (cotisation patronale), en échange de consommation immédiate (cotisation personnelle), le travailleur accepte de mettre de l'argent de côté jusqu'à sa retraite. Pour que le système soit intéressant, il faut pouvoir l'encourager. D'où l'importance des avantages fiscaux. Il est donc important que le cadre reste stable en ne soit pas remis en question constamment. Dans un contexte budgétaire difficile, le risque de revoir à la baisse ces avantages fiscaux est présent. Il faudra être attentif aux mesures que le Gouvernement élaborera pour restaurer l'équilibre budgétaire.

*Questions : les **deux premiers** points – la nécessaire généralisation du 2^{ème} pilier et la probabilité de coûts plus élevés dans un statut unique du travailleur salarié – ne devraient-ils pas servir d'arguments contre une modification du cadre fiscal des pensions complémentaires ? Au niveau budgétaire, ne faut-il pas distinguer différents avantages de toute nature (chèques cadeaux, chèques culture, etc....)?*



3.4 La faiblesse des rendements financiers couplée à la création de nouvelles exigences de protection

La performance du deuxième pilier dépend en grande partie des marchés financiers. L'ABIP (= Association belge des institutions de pension) a attiré l'attention, à juste titre, sur cette question. S'il est une chose à retenir de la récente crise boursière et financière, c'est que le rendement que l'on connaîtra dans les prochaines années sera plus limité. Pour information, les fonds de pension notent un rendement de 6,54% sur les 20 dernières années et de 2,80% sur les 10 dernières années.

Vu les rendements faibles des placements, les cotisations risquent de devoir augmenter, soit pour garantir le but à atteindre, soit pour atteindre le taux garanti dans les plans à cotisations définies ou cash balance. Cette obligation incombe aux organisateurs. Il convient aussi de rassurer les travailleurs en informant bien des évolutions des droits, du rendement net de leurs cotisations, etc...

Suite à la crise financière et des celle des finances publiques, la Commission européenne a lancé en juillet 2010 un livre vert sur des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, contenant un important chapitre sur les pensions complémentaires. Elle attire l'attention sur les points suivants :

- La question de la portabilité : âge d'affiliation minimum, protection des droits dormants,...; le coût des dormants risquent d'augmenter de 30% en Belgique si la Directive 'portabilité et protection des droits acquis' passait.
- La question de la solvabilité de l'employeur : en Belgique, le Fonds de fermeture intervient en cas de faillite de l'employeur, mais de manière forfaitaire : cela restera-t-il ainsi ?
- La question de la solvabilité des institutions de retraite professionnelle (fonds de pension) : doit-on leur imposer les mêmes règles qu'aux assureurs ?

Questions : est-ce le moment d'imposer de nouvelles exigences (comme dans le projet de directive portabilité et protection des droits acquis) quand la faiblesse des rendements imposera aux employeurs d'assurer un financement complémentaire ? N'est-il pas préférable de promouvoir au maximum l'information (fiche simple d'information annuelle et explications en cas de départ du plan) et la transparence (placements, coût) ? Faut-il revoir à la baisse, le taux garanti par la Loi Pensions Complémentaires, à savoir 3,25% sur les cotisations patronales et 3,75% sur les cotisations personnelles ? Comment garder l'attrait du deuxième pilier (par rapport à la pension légale) si on diminue trop le taux garanti ?



4 Quelques conclusions

Dans cette note, beaucoup de questions ont été soulevées, mais leur inventaire n'est certainement pas complet. Ainsi, les plans de pensions sectoriels sont confrontés à des problèmes spécifiques, comme l'accumulation de problèmes de gestion de petits montants de 'droits acquis' des affiliés qui ont quitté le secteur.

Une autre question est le mode de paiement de la pension complémentaire : en rente ou en capital ; 93% des pensions complémentaires sont payées en capital en Belgique alors que dans d'autres pays, comme les Pays-Bas, on paie la pension complémentaire, obligatoirement en rente. Ce débat n'est pas neutre au niveau des coûts, dans un contexte d'augmentation permanente de la durée de vie des individus.

La FEB continue à suivre toutes ces questions dans son groupe de travail « pensions complémentaires » composé de représentants des fédérations et de quelques experts de la matière.
